Cartographie des métiers de la santé

Bassin châtelleraudais

Octobre 2009 - Juillet 2010

Rappel de la Commande

La MEEF a été sollicitée dans la cadre de sa mission d'anticipation des mutations économiques.

L'objectif de cette démarche est d'anticiper les besoins en emplois et en compétences des structures de soins et donc :

- Identifier sur la zone d'emploi de Châtellerault, au regard des évolutions nationales, les métiers de la santé en développement : les plus impactés quantitativement ou qualitativement par les différentes mutations
- Pour ces métiers en développement, identifier leurs évolutions
- Construire un plan d'actions territorial pour mettre en adéquation les besoins en compétences à venir identifiés et les ressources humaines du territoire.

2

Éléments de méthodologie

→ Un travail de préparation amont déterminant…

- Rencontre et adhésion des acteurs du secteur pour constitution d'un comité de pilotage
- Recherche sur le secteur, les tendances et les évolutions des métiers au niveau national

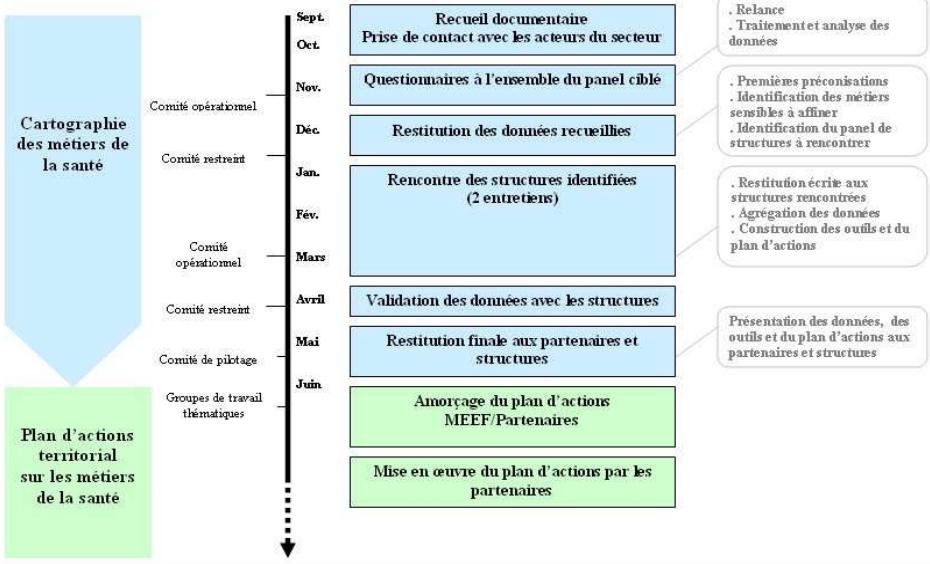
→ …Permettant un travail de terrain ciblé

- Validation ou invalidation des grandes tendances nationales sur le territoire
- Prise en compte des spécificités locales pour construire une réponse sur mesure

3

Éléments de méthodologie

Calendrier et étapes de la démarche de cartographie des métiers de la santé


Cartographie des métiers de la santé
Plan d'actions territorial sur les métiers de la santé
Comité opérationnel
Comité restreint
Comité opérationnel
Comité restreint
Comité de pilotage
Groupes de travail thématiques
Sept.
Oct.
Nov.
Déc.
Jan.
Fév.
Mars
Avril
Mai
Juin
Recueil documentaire
Prise de contact avec les acteurs du secteur
Questionnaires à l'ensemble du panel ciblé
Restitution des données recueillies
Rencontre des structures identifiées (2 entretiens)
Validation des données avec les structures
Restitution finale aux partenaires et structures
Amorçage du plan d'actions MEEF/Partenaires
Mise en œuvre du plan d'actions par les partenaires
. Relance
. Traitement et analyse des données
. Premières préconisations
. Identification des métiers sensibles à affiner
. Identification du panel de structures à rencontrer
. Restitution écrite aux structures rencontrées
. Agrégation des données
. Construction des outils et du plan d'actions
Présentation des données, des outils et du plan d'actions aux partenaires et structures

Quelques chiffres sur les métiers

LA MAJORITE DES SALARIES DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL PRIS EN COMPTE

39 structures questionnées
10 établissements rencontrés
1524 emplois

Les métiers des établissements répartis en 4 grands groupes :

- **Les activités de service : 544 salariés**
  dont 118 Agents d'entretiens et 220 Auxiliaires de vie
- **Les activités de soins: 741 salariés**
  dont 330 auxiliaires de soins et 298 infirmiers
- **Les activités d'encadrement de santé avec plus d'une trentaine de salariés**
- **Les activités supports avec plus de 207 salariés.**

5

Les grands métiers identifiés

Les métiers les plus étudiés en établissement :

- « Cuisinier en EHPAD » (9 salariés)
- « Agent d'entretien » (118 salariés) ou Agent des Services Hospitaliers
- « Auxiliaire de vie » (220 salariés) : Auxiliaire de vie sociale, ASH soins, ASH Autonomie, Auxiliaire de vie petite enfance
- « Auxiliaire de soins » (330 salariés) : Aide soignant (e), Aide Médico-Psychologique
- « Infirmier » (298 salariés) : Infirmier (ère) en soins généraux, Infirmier (ère) en anesthésie réanimation, Infirmier (ère) de bloc opératoire, Infirmier (ère) puériculteur et Infirmier (ère) psychiatrique
- « Cadre de santé » (31 salariés) : Cadres responsables d'unités de soins, Cadres soignants de pôle et Cadres infirmiers.

6

Quelques données sur les métiers

➢En plus de ses formations initiales, le secteur sanitaire et social répond à une offre importante de formation professionnelle continue.

➢L'âge moyen global est de 39 ans

Contrairement à la perception nationale, il n' y a pas d'enjeu fort sur la problématique des départs à la retraite.
Sur les métiers étudiés, des départs à la retraite sont prévus (environ 100 d'ici 2015) mais ceux-ci ne posent pas de problèmes majeurs.

➢**Une catégorie socio professionnel se distingue : les cadres de santé dont l'âge moyen est de 46,5 ans → enjeu concernant la gestion des retraites et la transmission de savoirs.**

7

Les évolutions impactant les métiers

Les évolutions impactant le secteur et les métiers:

- ✓ **Évolution de la demande des usagers**
- ✓ **Évolution démographique**
- ✓ **Évolution de la dépendance des usagers**
- ✓ **Évolution médico économique**
- ✓ **Évolution des normes**
- ✓ **Évolution technique**

Perspectives d'évolutions des métiers et des compétences 8

Les compétences en développement

Evolution Prévue	Domaine de compétence	Nombre d'établissements où la compétence a été ciblée	Nombre de macro métiers concernés	Effectif potentiellement concerné sur l'ensemble de l'échantillon des salariés
	SAVOIR			
↗	Meilleure connaissance de la prise en charge des soins	7	2	550
	Meilleure connaissance de l'organisation interne	5	3	848
	Meilleure connaissance des structures extérieures à l'établissement	2	1	31
	SAVOIR FAIRE			
↗	Utilisation outils informatiques	8	6	1006
	Participation aux projets de la structure	8	5	888
	Polyvalence	7	3	848
	Retransmission et application des protocoles appris - Capacité à rendre compte de ses actes	6	2	338
	Accompagnement personnes en fin de vie	5	2	550
	Capacité à travailler dans un environnement où l'activité est tarifée à l'acte	2	3	659
	Meilleure application des techniques de gestes et postures	1	4	966
	COMPORTEMENT PROFESSIONNEL			
↗	Capacité relationnelle	10	6	1006
	Participation à la dynamique d'équipe	10	4	677
	Capacité à prendre du recul vis-à-vis des différentes situations de travail	8	4	879
	Connaissance et compréhension de l'environnement de la personne en charge	7	2	550
	Capacité d'initiative	5	4	677
	Curiosité intellectuelle et ouverture d'esprit	4	2	628
	Capacité à s'adapter au comportement des personnes en souffrance physique et/ou mentale	4	2	127
	Compréhension et intégration à la culture de l'établissement	3	3	668

Compétences les plus souvent identifiées en développement par les structures

Effectif potentiellement concerné sur les macro-métiers où les compétences sont identifiées en développement

↗ Compétences en développement

9

Évolution des compétences par métier : tableau dynamique des métiers

Activité	Métier	Effectif au 31 déc. 2009	Structures concernées	Évolution prévue des effectifs	Évolution prévue des compétences	
					Compétences à développer	Compétence à maintenir
Activité de soins	**Aide soignant**	**301**	**10**	**+**	**SAVOIR** - Connaissance en droit du travail/ organisation du travail - Meilleure connaissance médicale (Connaissance de l'anatomie humaine) - Meilleure connaissance de l'organisation interne et des structures extérieures à l'établissement **SAVOIR FAIRE** - Utilisation outils informatiques - Polyvalence (capacité à remplir ces fonctions avec des publics différents et dans divers services) -Accompagnement des personnes en fin de vie -Capacité à travailler dans un environnement où l'activité est tarifée à l'acte -Participation aux projets de la structures et, si existants, aux projets de vie des personnes en charge **COMPORTEMENT PROFESSIONNEL** - Sens des responsabilités et capacité d'initiative -Capacité à prendre du recul vis-à-vis des différentes situations de travail -Capacité à faire abstraction de son environnement personnel pour s'occuper de la souffrance de la personne en charge -Connaissance et compréhension de l'environnement de la personne en charge - Curiosité intellectuelle et ouverture d'esprit - Dimension relationnelle plus sollicitée qu'auparavant avec une exigence accrue de qualité et de disponibilité auprès des patients dont la capacité	**SAVOIR** - Maîtrise des règles d'hygiène de vie et d'asepsie - Connaissance élémentaire en diététique et hygiène alimentaire - Connaissance des processus de lutte contre les infections nosocomiales -Connaissance des techniques de postures et de maintien **SAVOIR FAIRE** - Savoir prescrire les soins d'hygiène et procurer des éléments de confort(toilette simple ou nécessitant des soins, habiller, coiffer, raser, parfumer, maquiller, masser, toucher, caresser, stimuler, aider à faire quelques pas, installer confortablement,etc.) **COMPORTEMENT PROFESSIONNEL** - Autonomie -Respect des consignes de travail et des protocoles -Capacité de compréhension et d'adaptation vis-à-vis des différentes personnes

10

Pistes du plan d'action

4 PROBLEMATIQUES RENCONTREES:

Les problèmes de recrutement des infirmiers liés au manque de main d'œuvre sur le bassin d'emploi, au manque d'attractivité du territoire et à la concurrence des grands pôles : Poitiers, Tours, Bordeaux, La Rochelle.

Les problèmes de recrutement des aides soignants pour les établissements les plus excentrés du centre liés au peu de main d'œuvre présent sur le marché de l'emploi, à la concurrence locale et à la localisation géographique.

Les difficultés à trouver du personnel pour des remplacements

La nécessaire montée en qualification pour les postes de services (Agents d'entretiens et Auxiliaires de vie)

11

Pistes du plan d'action

Proposition d' axes du plan d'actions territorial

- Favoriser l'accès à l'emploi dans le secteur sanitaire et social au travers de la formation des moins qualifiés.
- La communication sur les métiers du secteur sanitaire et social
- Réflexion sur la question de l'emploi en temps partagé

Intervention possible sur 3 thématiques :

→ la formation
→ le recrutement
→ la promotion des métiers

12

Axes du plan d'action

Axe 1 : Favoriser l'accès à l'emploi dans le secteur sanitaire et social à travers la formation des moins qualifiés.

- Un des problèmes rencontrés est le manque de qualification pour les postes d'Agents d'Entretiens et d'Auxiliaires de vie.
- Au niveau du bassin, plusieurs acteurs travaillent sur la question de l'emploi et des formations dans le secteur sanitaire et social.

Action :
Construire un groupe de travail autour de cette problématique de qualification

Objectif :
Étudier la pertinence de mettre en place une certification de niveau V dans le domaine sanitaire et social (dispositif mixte VAE+ formation) sur le bassin d'emploi.

Chef de file proposé *: MEEF*
Membres du groupe de travail proposés : *Pôle Emploi, Mission Locale Nord Vienne, Conseil Général, Conseil Régional, Entreprises.*

13

Proposition axes pour plan d'action

Axe 2 : Communication sur les métiers du secteur sanitaire et social

- Certains secteurs sont moins attractifs comme celui de la gérontologie où les besoins sont importants.
- Des évolutions sont apparues sur les métiers ce qui a impliqué des évolutions en compétences.

Action 1 :
Mise en place de journées partenariales d'information métiers à destination des intermédiaires de l'emploi, des publics demandeurs d'emploi et des scolaires
Action 2:
Adaptation des fiches d'évolution des métiers aux différents publics

Objectif :
Favoriser la connaissance des métiers du secteur sanitaire et social par les intermédiaires de l'emploi, les publics et le service public de l'orientation.

Chef de file proposé *: MEEF*
Partenaires associés *:* Mission Locale Nord Vienne, Pôle emploi, CIO, Pacerel, Cap Emploi, E2C, OPCA

14

Proposition axes pour plan d'action

Axe 3 : Réflexion sur la question de l'emploi en temps partagé

- On identifie des problèmes de recrutement pour les établissements excentrés de Châtellerault sur les postes d'Aides soignants titulaires
- On identifie des problèmes de recrutement pour les établissements sur les postes d'Infirmiers titulaires
- On identifie des problèmes de recrutement pour les remplacements sur ces deux postes (en cas de congés maladies ou autre, lors d'un surcroît d'activité, lors de départs en formation)
  → Cela mène à un recours à l'intérim, particulièrement pour les postes d'infirmiers qui n'est pas considéré comme la meilleure solution (coût important, difficultés sur des postes à spécialisation et ou sur des postes nécessitant des soins long)

Action :
Construire un groupe de travail sur la possibilité de mettre en place l'emploi en temps partagé dans ce secteur (Étude de faisabilité).

Objectif :

- ✓ Pallier les manques de main d'œuvre temporaire et les besoins des établissements en proposant un personnel tournant et qualifié.
- ✓ Permettre à des travailleurs en situations précaires d'avoir une activité régulière sur l'année.

Chef de file proposé *: UT86 de la DIRECCTE*
Membres du groupe de travail proposés : *MEEF, Pôle Emploi, Mode d'Emploi Nord Vienne, Entreprises*

15

Les réalisations

➢ Les productions :

- Cartographie individuelle de l'évolution des métiers et des compétences remise à chaque établissement rencontré
- Etude détaillée en 3 volets et synthèse de l'évolution locale des métiers de la santé
- « Tableau dynamique des métiers et des compétences »
- Rédaction et diffusion des fiches métiers de la santé

16

Les réalisations

➢ <u>Les actions</u> :

– Proposition d'un plan d'actions territorial aux acteurs partenaires de la démarche, décliné en groupes de travail

– Action d'information sur les métiers de la santé menée par Pôle emploi (semaine de l'emploi 2012)

– Un espace « Métiers de la santé et du lien social » renforcé lors du Forum Découverte des Métiers 2012

17

Les pistes à exploiter

➢ Possibilité de mettre en place l'emploi en temps partagé dans ce secteur

Limite juridique avant la Loi Cherpion du 28 juillet 2011

➢ Possibilité de constituer un vivier de candidats via la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) et une formation préalable

18